

העסקה פוגענית

הדרה וניצול שיטתיים בשוק העבודה

דניאל מישורי - עורך ראשי
ענת מאור - עורכת משנה

Precarious Employment

Systematic Exclusion and Exploitation in the Labor Market

Edited by Daniel Mishori with Anat Maor

זכויות היוצרים במאמרים שמורות למחבריהם, וזכויות היוצרים בכרך שייכות לעורכים.
השימוש במאמרים ובכרך מותר על פי תנאי רישיון CREATIVE COMMONS
ישראל, גרסה 2.5 (CC-BY-NC-SA). מותר לעשות במאמרים שימוש, לרבות
העתקה והורדה מהרשת, ולמעט שימוש מסחרי, וכל עוד יאוזכר שם המחבר/ת והפרסום
בכרך זה של "העסקה פוגענית". יצירה נגזרת מותרת רק לאחר קבלת רשות המחבר/ת.



ספר זה יצא לאור ע"י המכללה ההחברתית כלכלית

בשיתוף עם אחוה הוצאה לאור

עימוד, עיצוב עטיפה והבאה לדפוס:

אחוה הוצאה לאור

Printed in Israel 2012 הודפס בישראל

כל הזכויות שמורות

מסת"ב 978-965-7173-31-2 ISBN

התארגנות עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון בנגב כמקרה מבחן להתמודדות עם דיכוי ממוסד רב-ממדי

אורנה עמוס*, טל בהרב**

מבוא

מאמר זה יידון בסוגיית הדיכוי של עובדות הניקיון כפועל יוצא של דפוס ההעסקה הקבלנית הנהוגה במוסדות להשכלה גבוהה בישראל בפרט ובמגזר הציבורי בישראל בכלל. המאמר יתייחס לדיכוי בהיבטים וברמות שונות וכולל דיכוי מעמדי, אישי, מגדרי ופוליטי. המאמר פורס את השתלשלות המהלכים שהביאו להתארגנותן של עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון בנגב, את הקשיים הנובעים ממישורי הדיכוי השונים, ואת האופנים בהם פעילי ההתארגנות והעובדות התגברו על חסמים אלו.

התמורות בכלכלה ובחברה הישראלית יצרו במהלך העשורים האחרונים שינויים משמעותיים בשוק העבודה בישראל. אחת מתצורות ההעסקה השכיחות בשוק העבודה בישראל הינה העסקה קבלנית. העסקה כזו מהווה סדק בחומת ההגנה על העובדים, שמטרתו לספק עובדים זמניים שאינם קשורים ביחסי עבודה עם מקום העבודה שלהם, והם ממלאים את מקומם של עובדים שנעדרים באופן זמני, או שאינם קשורים לפעילות השוטפת היומיומית של המוסד בו הם מושמים על ידי הקבלן. בשנים האחרונות חלה התרחבות של דפוס ההעסקה הקבלנית, הכולל מנגנון העסקה משולש שבו מעורבים שלושה צדדים: הקבלן והארגון מזמין העבודה. בצורת העסקה עקיפה זו, חוזה העבודה של העובד נחתם עם הקבלן, והקבלן הוא המשלם את שכרו ואת יתר תשלומי המעביד. המעסיק בפועל משלם לקבלן סכום שקבעו הצדדים מראש. במהלך תקופת ההתקשרות בין הקבלן לבין המעסיק בפועל, העובד עומד לרשות המעסיק בפועל ונתון לפיקוחו, על אף שמבחינה פורמאלית הוא מועסק על-ידי הקבלן (נדיב, 2005).

במקור, מיקור החוץ נועד להעביר פעילויות מסוימות מתוך תחומי הארגון לידי חברות המתמחות בתפקידים שונים, כמו ניקיון; זאת, כחלק מהמגמה להפוך את הארגונים ל"שטוחים" ו"רזים", להשיג גמישות ניהולית מרבית באמצעות מספר מינימאלי של עובדי

* עובדת סוציאלית קהילתית לקידום צדק חברתי, מרצה במחלקה לעבודה סוציאלית באוניברסיטת בן גוריון בנגב, ומדריכה בכירה במסלול האקטיביסטי לשינוי חברתי, ומלוות התארגנות עובדות הניקיון מתחילתה.
Orna.amos@gmail.com

** פעיל חברתי בארגון צ"ח (צדק חברתי) באוניברסיטת בן גוריון בנגב וממובילי המאבק להעסקה ישירה של עובדות הניקיון, סטודנט לפוליטיקה וממשל וחינוך. מנהל משותף במג"ל-קו הזינוק' תכנית לפיתוח מנהיגות צעירה בנגב. tbaharav@gmail.com

הנהלה, ולאפשר לארגון להיערך למצבי אי-ודאות, לפרויקטים זמניים ולשינוי בצרכים ובהיקפי העבודה (בן ישראל 1999; גלין 1999). כיום משמשות תבניות העסקה אלה להוזלת עלויות שכר העבודה ולעקיפה של מגבלות, תקנים ומשרות. כך, תחת חסות של גמישות ניהולית וקדמה, הוזילו המעסיקים, בעזרתן של הממשלות השונות ובעידודן, את הוצאותיהם על חשבון העובדים. דפוס ההעסקה הקבלנית הפך ל"עסק" משתלם בטווח הקצר עבור כל המשתתפים - מלבד העובדים עצמם.

רוב עובדי הקבלן מועסקים בעיקר בשמירה ואבטחה, ניקיון, הסעדה, מוקדים למענה טלפוני, פקידות וקלדנות, ומרביתם משתכרים שכר מינימום. התחרות בשוק הקפיטליסטי גוררת מציאות של חוזי הפסד ורצון התייעלות ברוטאלי, שבו מתח הרווחים לקבלן עלול לכאורה להיות קטן, ומכאן מתפתח התמריץ המובנה בשיטה לניצול ולעושה העובדים. בשל העדר פיקוח והגנה על כוח העבודה מפני תהליך ניצול, מצטמצם ערך העבודה מתחת למינימום האנושי. זאת מכיוון שכך כולם מרוויחים, פרט לעובדים עצמם. המועסקים בשוק זה באים בעיקר מקרב אוכלוסיות מוחלשות, וביניהם נשים רבות, מצטרפים חדשים לשוק העבודה, עובדים צעירים, עולים חדשים או ערבים, וכן בעלי השכלה של 12 שנות לימוד ומטה. כלומר, אוכלוסיות שקל יותר לנצל אותן, להתעמר בהן, ולהפעיל עליהן פרקטיקות של כוח.

בעוד שבמדינות אירופה מהווים עובדי הקבלן פחות מאחוז וחצי מכלל העובדים במשק, בישראל מגיע שיעורם 7%-10%. יתרה מכך: אופן העסקה זה אינו נהוג רק בחברות המסחריות; ארבעים וחמישה אחוזים מעובדי הקבלן בישראל מועסקים במגזר הציבורי, והפרת זכויותיהם נפוצה מאוד גם כאשר המעסיק הוא הממשלה ושלוחותיה. במקרים שבהם המעביד הוא ציבורי, אנו מוצאים שהממשלה חובשת שני כובעים – הן כובע המעסיק, והן כובע הרגולטור האמור להגן על זכויות העובדים הקבועות בחוק. לאור זאת, אין תמה שהממשלה מעדיפה את השיקולים הכלכליים כמעסיק (תגר, 2006).

בישראל נוצר אם כן מצב שבו אין שוק תעסוקה אחד לכולם, אלא שני שווקי תעסוקה המתקיימים במקביל: האחד הוא שוק תעסוקת השפע, המאופיין בשכר גבוה, בסטאטוס מקצועי וחברתי גבוה, באופק התפתחותי, ובתנאים מיטיבים; השני – שוק תעסוקה של עוני, הניצב בתחתית סולם היוקרה החברתית וכולל עבודות שאינן מספקות ביטחון כלכלי ותעסוקתי (מהות, 2008).

יש לציין כי תהליכים אלה לא התפתחו בחלל ריק. שילובה של ישראל בגלובליזציה הקפיטליסטית גרמה לאימוץ שיטות ניהול ייחודיות, שהחשובה שבהן היא הוזלת מחיר העבודה, קרי: גידול מספר העובדים המועסקים בשכר נמוך או במשרות חלקיות, כאשר לרוב מדובר בעובדות (דויד, 2003). ברמה העולמית מדובר בשחרור ההון מכבליו, שמאפשר לעסקים להעסיק עובדים במדינות שונות ומפחית את כושר המיקוח של השכירים. בתהליך זה, תאגידים רב-לאומיים משפיעים יותר מתמיד על הכלכלה המקומית, ארגונים רבים עוברים תהליכי שינוי, והדרישה ליעילות כלכלית מתחזקת, ובד בבד, ערכים כמו עבודה מאורגנת וסולידריות חברתית נדחקים לקרן זווית. זאת ועוד: ניווד עובדים היה לדבר שבשגרה, והמדינה מקדמת הליכים של הפרטת שירותים ציבוריים בשם יעילות כלכלית (בן ישראל 2002, 2000; גרוס 2000). התמורות הכלכליות הביאו להתעצמות אי השוויון בין סוגי עובדים בישראל, יצרו דפוס העסקה פוגעניים, הביאו להפחתה ניכרת בהגנה על זכויות עובדים, והעלו את הסיכון לניצול עובדים מוחלשים. נראה כי במקרים רבים "הפרטה" או

"התייעלות" אינן המטרה המרכזית כמו האפשרות המגולמת בהן להתנערות של המדינה או של ארגונים מאחריות לתנאי העסקתם של עובדים רבים במגזר הציבורי או הפרטי, שדנה אותם לתעסוקה של עוני. שוק תעסוקת עוני זה יוצר מישורים שונים של דיכוי אותם נאפיין בהמשך, ומכביר קשיים על הניסיונות לשנות דפוסי העסקה אלה. לא ניתן להשליט תהליכים אלה ללא הסמכה מפורשת או בשתיקה של ארגוני העובדים הקיימים, מההסתדרות ועד לוועדי עובדים אשר "השלימו" עם תכתיבי ההון והגלובליזציה, ואינם מסוגלים להציב אלטרנטיבה ראויה לאתגרי המתקפה המרוכזת בעובדים שמועסקים בהתאם לצורות ההעסקה החדשות.

תהליך התארגנות עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון

גם האוניברסיטאות, שבמדינת ישראל הן ציבוריות (ממומנות ומפוקחות על ידי המדינה) היו לחלק משיטות העסקה ה"חדשות", בין היתר, כפועל יוצא מתכתיבי הממשלה. מגמה זו, שהחלה לפני כשני עשורים, מצאה ביטויים רבים: העסקת "מרצים מן החוץ" במקום מרצים מן המניין, העסקת עובדים ב"קרנות מחקר" או "פרוייקטים", במקום העובדים מן המניין, ועוד. המטרה היא שקופה: לפצל את העובדים (מהפרופסור הבכיר ועד למנקה) בקבוצות ההולכות וקטנות וכך לפרק את עוצמתם ואת כוח המיקוח שלהם ולהוריד בהדרגה ובהתמדה את שכרם. מדיניות זו, כאמור, מוכתבת מ"למעלה", מהממשלה, והיא נמשכת ללא הפוגה זה כבר שני עשורים. בפברואר 2011 המועצה להשכלה גבוהה אף פנתה לאוניברסיטאות בבקשה שיחלו לתכנן וליישם" תכניות ייעול וחיסכון עוד השנה". לשם כך, הוועדה לתכנון ותקצוב (ות"ת) של המועצה להשכלה גבוהה הקצתה תקציב של עד 75 מיליון שקל ("הארץ" 17.02.11).

"המל"ג הציעה לאוניברסיטאות לבחון כמה אפשרויות ייעול ובהן צמצום היקף העסקה של הסגל המנהלי או בשכרם והעברת חלק מהתפקידים לחברות מיקור חוץ". כך, החליטה הנהלת אוניברסיטת בן-גוריון לשנות את דרך העסקת עובדות הניקיון מהעסקה ישירה להעסקה דרך חברות קבלניות, במטרה לחסוך ולהתייעל כלכלית. מאז השינוי בדרך ההעסקה ועד שנת 2009, עובדות הניקיון באוניברסיטת בן-גוריון בנגב הועסקו תוך יחסי ניצול, גזל והפחדה על בסיס יום יומי ושיטתי.

בשנת 2007 עבדו באוניברסיטה מעל 250 עובדות ניקיון בשתי חברות קבלניות שונות. מניתוח הנתונים הדמוגרפיים של העובדות עלה כי למעלה מ-85% מתגוררות בנגב; רובן המכריע עולות ממדינות ברית המועצות לשעבר, מיעוטן עולות מבנות העדה האתיופית, וקבוצה נוספת של עולות מאמריקה הלטינית; רובן נמנות עם מעמד סוציו-אקונומי נמוך, וביניהן מפרנסות יחידות רבות, ואמהות חד הוריות החיות בנגב. מאפיינים אלו מצביעים בבירור על כך שעובדות אלו נמנות עם אוכלוסייה פגיעה הזקוקה להגנה. בעבודת מחקר אחרת שעסקה בנושא נמצאו מאפיינים דומים (פכטר ואחרים, 2005; אבסרה, בקר וכהן, 2006; הנדלס, 2004).

העסקתן של עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון בנגב עד שנת 2007 התאפיינה ברוב גדול המועסק לסירוגין באמצעות שתי חברות קבלן, בטווח שבין 5 ל-20 שנים, כאשר רובן המכריע מועסקות במשרה חלקית בלבד (בין 4 ל-6 שעות עבודה ביום). דפוס העבודה המקובל בשנת 2007 היה פיטורים כל תשעה חודשים וחזרה לאותה המשרה בתום חופשת הקיץ, מצב שגרם לפגיעה קשה ברצף ובביטחון התעסוקתי (ומנע זכאות לפיצויי פיטורין). בנוסף, אצל רובן המכריע של העובדות לא הייתה כל צבירה של זכויות סוציאליות כגון

הפרשות לפנסיה, פיצויי פיטורין ותשלום לביטוח לאומי, תוספת ותק או ימי הבראה. כמו כן, באופן שוטף נגזלו מהן ימי חופשה, נסיעות, ימי מחלה וימי חג. בנוסף לאלו התקיים ניצול ועושה שכלל הטלת קנסות שרירותיים בשל טיב הניקיון או בשל אי ניקיון; חיוב תשלום עבור החלוקים אותן נדרשות העובדות ללבוש בזמן העבודה; הורדה שיטתית של שעות עבודה שבוצעו בפועל מהתלוש; גביית "דמי שי" דרך תלוש ההעסקה ללא מתן שי לחג, או מתן שי בעלות שאינה מקבילה לסכומים שנגבו מהעובדות. כמו כן לא שולמו להן זכויות המגיעות להן על פי חוק (צו הרחבה ענפי לענף הניקיון): עבודה אחרי צביעה ושיפוץ ותוספת לעבודה במעבדות רפואיות.

בתחילת שנת 2005 התארגנו סטודנטים מארגון צ"ח (קבוצת סטודנטים וסטודנטיות הלומדים באוניברסיטת בן-גוריון ופועלים יחד למען צדק חברתי) ומרצים מהאוניברסיטה למאבק בתנאי העסקה פוגעניים אלו. הלחץ שהופעל על האוניברסיטה הביא את האוניברסיטה בשנת 2007 להקשיח את עמדתה ביחס לקבלנים, שנדרשו לשלם לעובדות את מלוא התנאים הסוציאליים המגיעים להן על פי החוק. לאור הדרישה של האוניברסיטה מהקבלנים לפעול על פי החוק, החליט אחד הקבלנים ("איתן שמיר בע"מ") בקיץ 2008 לפטר את כל 150 העובדות שבאחריותו, משום שלטענתו האוניברסיטה אינה משלמת לו מספיק על מנת להעסיק אותן כחוק. פיטורים אלה היוו את נקודת המפנה במאבק עבור זכויות עובדות הניקיון באוניברסיטה. עולמן של העובדות שקבלו מכתבי פיטורים חרב עליהן, ולנוכח אימת הפיטורים ותחושת העלבון הן פתחו בשביתת מחאה אל מול משרדי הנהלת האוניברסיטה. לשביתה הצטרפו סטודנטים ומרצים, כמו גם ארגונים נוספים שחברו לקואליציה שמטרתה הגנה ושמירה על תהליך ההתארגנות ומתן מענה לצרכים שתהליך זה דרש. קואליציית הארגונים שהוקמה באוניברסיטה כללה את ארגון צ"ח, הפורום לצדק חברתי במחלקה לעבודה סוציאלית, ארגון איתן-מעמי – משפטינות למען צדק חברתי, שירות תמיכה ויעוץ לארגונים לשינוי חברתי ("שת"ל), הפורום להגנת ההשכלה הגבוהה וארגון הסגל האקדמי הזוטר. בלטו בהיעדרן שתי קבוצות העובדים המאורגנות הגדולות בקמפוס: מועצת העובדים של הסגל הטכני והמנהלי, הקשור בהסתדרות, וארגון הסגל האקדמי הבכיר. במעמד השביתה החל להתגבש ועד עובדות ניקיון ראשון מסוגו בישראל. לאור שביתת העובדות שפוטרו והלחץ הציבורי שהפעילו השותפים למאבק על האוניברסיטה, התערבה הנהלת האוניברסיטה והתחייבה בפני העובדות כי הן תוחזרנה לעבודה וכי זכויותיהן לא תפגענה. פניות מצד סטודנטים ומרצים להנהלת האוניברסיטה לנסות ולמצוא פיתרון אחר למצבן העגום של העובדות, בדמות קליטתן למחלקת המשק של האוניברסיטה או הקמת קואופרטיב עובדות בליווי מרצים וסטודנטים, העלו חרס. האוניברסיטה חדשה את החוזים עם הקבלנים, העלתה את השכר השעתי, הפסיקה את פיטורי העובדות בכל תשעה חודשים, מינתה נציבת תלונות מטעם האוניברסיטה עבור עובדות הניקיון, הבטיחה מנגנון פיקוח על תלושי שכר, והחל תשלום של חלק מהזכויות הסוציאליות לעובדות. כך, הקבלנים קבלו יותר לכל שעת ניקיון, ותלוש השכר של העובדות הכיל סעיפי זכויות רבים יותר, אולם שיטת ההעסקה הפוגענית נמשכה, ולצד ההישגים, החלו להופיע תופעות חדשות – אופנים חדשים של דיכוי.

במהלך השביתה החל תהליך התארגנות בארגון "כוח לעובדים-ארגון עובדים דמוקרטי". תהליך זה היווה פתח לתקופה חדשה, במהלכה מינו העובדות ועד זמני שכלל תשע עובדות ועובד אחד. לאחר שהוחזרו העובדות לעבודה, נשרו תשע העובדות ונותר נציג אחד מהוועד הזמני. נשירת תשע העובדות הייתה הסימן הראשון לפחד שמקורותיו בדיכוי

מתמשך של שנים. חוויית הניצול והדיכוי המתמשכים ניכרה בכל מקום ובוטאה על ידי כל עובדת שפגשנו. הדיכוי שתואר על ידי העובדות נבע ישירות מהקבלן ומנציגתו בשטח, דרך מחלקת המשק של האוניברסיטה או דרך נציג ההסתדרות במרחב הנגב. עובדות סיפרו כי כשדיווחו על הפרות זכויות במרחב ההסתדרות, פוטרו למחרת באופן מיידי ואף אוימו כי לא תימצא להן עבודה נוספת בנגב. הפחד המתמיד ששרר בקרב העובדות הורגש היטב כשמרבית העובדות סירבו לשוחח עם סטודנטים או מרצים בנושא אופן העסקתן או זכויותיהן הסוציאליות. הפחד והדיכוי ארוך השנים שיתקו וחסמו, בשלב זה, את האפשרות להתאגד.

מיום חזרת העובדות לעבודת הניקיון, תחת אותם הקבלנים, הוחל בהפעלת לחצים בלתי רשמיים למניעת התאגדותן. כתוצאה מכך, מתוך עשר עובדות שהתייצבו כדי לשמש כוועד עובדות זמני, נותר בתוך שבוע ימים רק עובד אחד. כל שאר העובדים העידו על לחץ ועל איומים כי יפוטרו אם ישתתפו בהתארגנות העובדות. במהלך שנת 2008-2009 נאבק נציג זה, בסיוע הגורמים התומכים, על תפקידו כיושב ראש הוועד. ההתנכלויות הלא רשמיות כללו את העברתו מתפקידו בחלוקת חומרי ניקוי, הנחשב קל יותר מבחינה פיזית ומאפשר תנועה, לניקיון בפועל, בהמשך הגדלת נפח העבודה, בשינוי למיקום עבודה מבודד מהקמפוס המרכזי ובמנותק מהעובדות איתן יצר קשרי היכרות ועבודה, ובהתעמרות יומיומית כמו יחס משפיל ובוטה, איומים והפחדות מנציגת הקבלן. פעולות אלה נעשו בניסיון לגרום לו להתפטר בעצמו, ובהמשך אף נשלח לו מכתב פיטורים. מחאה רחבה וחריפה מצד הארגונים השותפים בקואליציה, ועדי העובדים האחרים בקמפוס והעובדות מנעה את פיטוריו, והנציג הוחזר לעבודה לאחר התערבות האוניברסיטה – גם אם תוך הרעה נוספת בתנאיו. החזרתו לעבודה היוותה אירוע מכונן בעל משמעות להמשך ההתאגדות. המסר שעבר היה ברור וחד – "לא מפטרים עובד שמתארגן". זאת, בניגוד ל"חוק הגנה על מקימי ועד עובדים והפועלים בו" שחוקק על ידי ח"כ תמר גוז'נסקי עוד בשנת 2001, חוק המגן על זכות ההתאגדות של העובדים ומגן על המתאגדים מפני פיטורים בידי המעסיקים. הישג זה התיר במעט את כבלי הפחד והשיתוק ואפשר התקדמות ממשית יותר של התארגנות העובדות.

העובדות סירבו בתוקף להיות חברות בהסתדרות, בטענה שבעבר התלוננו כמה מהן אצל נציג ההסתדרות ויום למחרת ננזפו על ידי הקבלן, נקראו לשיחת בירור ולעיתים אף פוטרו – על אף שממשכורתן נוכו דמי טיפול עבור ההסתדרות, ולאור חוסר מעורבותה של ההסתדרות בהפרות החוזרות ונשנות של תנאי עבודתן. לפיכך החליטו קומץ מבין העובדות להתארגן בארגון "כוח לעובדים – ארגון עובדים דמוקרטי" שהציב לעצמו כמטרה לשמש כאלטרנטיבה דמוקרטית לארגוני העובדים בישראל (<http://workers.org.il>), ולימים הפך להיות הארגון היציג של עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון בנגב. למרות החזרת נציג העובדות לעבודה, העובדות עדיין היו מפוחדות. החסמים שבהם נתקלנו בתהליך היו קשים ומתישים. עובדי האוניברסיטה והקבלנים סירבו לקבל את התארגנות העובדות בכלל, ואת התארגנותן במסגרת "כוח לעובדים" בפרט. העובדות המוחלשות והמדוכאות לאורך שנים רבות התמודדו עם לחצים ועם איומים לא פשוטים. רק לאחר כשנה שלמה הצליחו העובדות מחברת "איתן שמיר בע"מ" להתאגד.

לאחר כשנה וחצי הושלמה המשימה – עובדות של קבלן אחד היו מאוגדות. כחלק מתהליך ההתארגנות נערכו בחירות דמוקרטיות לנציגות עובדות קבועה. האירוע המרגש לוהו אף הוא בקשיים רבים, שכן עובדות שהגישו את מועמדותן נתקלו באיומים ישירים מכיוון

המעסיק. אולם כל האימונים וניסיונות ההתנכלות עלו בתוהו, ולבסוף הגישו 16 עובדות את מועמדותן. מתוכן נבחר לראשונה בישראל ועד עובדות ניקיון, המונה שבע נציגות ונציגים. לשמחת כל השותפים, האירוע היה זרו להצטרפותן להתארגנות של חלק מהעובדות בחברת "נוטרי ציון" (חברת הקבלן השנייה באוניברסיטה). לאחר בחירת הוועד עברו החברות והחברים בו הכשרה לתפקידם באמצעות מנחה מארגון ש"ת"ל, ובליווי סטודנטית לעבודה סוציאלית מהפורום לצדק חברתי במחלקה לעבודה סוציאלית ופעילי "כוח לעובדים". הוועד החל לארגן פעילויות שונות לחיזוק ההיכרות והסולידריות בין העובדות, כמו טיולים ומסיבות, ופעל להפחתת הניצול באמצעות איסוף תלונות מקרב העובדות. בנוסף, דרש הוועד לקיים משא ומתן עם הקבלנים לגבי הפרת זכויות שקיימת בשטח ואי קיום חוקי ההעסקה במלואם. במהלך קיץ 2009 חלה התדרדרות במצב ההעסקה של העובדות בעקבות צעדים שנקטה האוניברסיטה. הנהלת האוניברסיטה קיצצה 30%-40% משעות הניקיון המוקצות לקבלנים. הנהלת האוניברסיטה הצהירה אמנם שבמקביל היא תפחית גם בדרישות, אך בפועל העבודה בשטח הלכה וגדלה, עם הוספת שני בנייני מחקר חדשים באוניברסיטה. מהלך זה יצר עומסי עבודה בלתי נתפסים, המשפיעים עד היום על העובדות. בעקבות הקיצוץ, והרחבת הדרישה מהעובדות שנותרו, העובדות נאלצות לנקות שטח גדול פי 1.5 ואף כפול ממה שניקו בעבר מדי יום באותו היקף שעות או בפחות מכך. מכסת שעות העבודה היומי של כל עובדת הופחתה מ-4-6 שעות ל-3-4 שעות. לא ייפלא שהעובדות מדווחות על תחושת לחץ וחרדה "להספיק לנקות". כיום מועסקות באוניברסיטת בן-גוריון שבנגב רק 180 עובדות ניקיון. עובדות אלה, שבחרו לצאת לשוק העבודה ולפרנס את עצמן ואת משפחתן בכבוד, משתכרות כ-1,500 ש"ח לחודש במוצע, קמות כל יום בשעה 04:30 בבוקר, ולרוב ממשיכות לעבודה שנייה ושלישית. עובדות אלה, המנקות את האוניברסיטה מזה חמש, עשר, חמש-עשרה ואף עשרים שנים, כורעות תחת נטל העבודה הפיזית.

בקיץ 2010 נבחר ועד חדש, שמנה כיום 7 עובדות. הוועד קיים משא ומתן עם הקבלנים לחתימה על הסכם קיבוצי. באותו מעמד התקיים אירוע רב משתתפים בו קראו העובדות מעל הבמה לפרופ' רבקה כרמי, נשיאת אוניברסיטת בן גוריון בנגב, להעסיקן באופן ישיר. במקביל הפיצו והחתימו העובדות מעל 3500 איש על עצומה שהוגשה לנשיאה בתום האירוע, ומרצים וסטודנטים הפיצו נייר עמדה שהופץ לחבר הנאמנים ולעובדי האוניברסיטה. הנשיאה נמנעה מתשובה ישירה לבקשה להעסיק את עובדי הניקיון בהעסקה ישירה.

בינואר 2011 הוקמה הקואליציה הארצית להעסקה ישירה של עובדות הניקיון במוסדות להשכלה גבוהה. הקואליציה כוללת: נציגות מהתארגנויות עובדות באוניברסיטאות ובמכללות, נציגות מארגון "כוח לעובדים", נציגות של אגודות הסטודנטים בארץ, הפורום המתאם של ארגוני הסגל האקדמי הזוטר, המועצה המתאמת של ארגוני הסגל האקדמי הבכיר, ארגונים חברתיים כגון: צ"ח, איתך - מעכי-משפטניות למען צדק חברתי, ש"ת"ל, התנועה החברתית לישראל, מרכז מהות - מידע, הדרכה ותעסוקה לנשים ועוד. קואליציה זו תוביל מאבק חברתי עיקש ונחוש שמטרתו, בשלב ראשון, העסקה ישירה של עובדות הניקיון ובהמשך של שאר עובדי הקבלן שמשרתים את המוסדות להשכלה גבוהה.

בשנת 2012 החליטה הקואליציה להרחיב את פעילותה לכלל עובדי הקבלן בישראל וביניהם: עובדות ניקיון, מאבטחים, עובדות סוציאליות, מורות וכד'. אל הארגונים הנ"ל הצטרפו הארגונים הבאים:

ארגון המרצים מן החוץ במכללות, ארגון העובדים מען, במעגלי צדק, האגודה לזכויות האזרח, החזית החברתית, המטה להעסקה הוגנת של מורים ומורות, התאחדות הסטודנטים הארצית, התנועה החברתית לישראל, כנסת פתוחה, מק"ח-הד"ש, עתידנו, קו לעובד, שומרי משפט – רבנים לזכויות אדם, שתי"ל, הנהגות עובדות ועובדים מופרטים כמו: בנק ירושלים, מורות ומורים, עובדות סוציאליות ועוד.

על מקורות הדיכו

מה ניתן ללמוד מניסיון ההתארגנות של עובדות הניקיון באוניברסיטת בן-גוריון? הטענה המרכזית במאמר זה היא כי עובדות הניקיון המועסקות באמצעות קבלנים באוניברסיטאות מצויות תחת דיכוי מתמשך. מקורו של דיכוי זה מצוי בהסדרים ובמבני הכוח הכלכליים והחברתיים שבקפיטליזם המעניקים כוח ועוצמה למעסיקים, ושוללים במקביל את הכוח מקבוצה גדולה של נשים. אנו מכנים שלילת כוח זו "דיכוי", ואנו מבחינים בין היבטים ומופעים שונים של הדיכוי: ברמה המעמדית, הפוליטית, המגדרית והאישית, וזאת כאפיון מהותי ובסיסי של מעמד עובדות אלה כעובדות קבלן, לעומת מעמד של עובד בהעסקה ישירה – קרי, ניצולם ה"רגיל" של העובדים.

לדיכוי זה כמה מקורות. הראשון הוא דיכוי הממד האנושי של העובדת. דיכוי זה בא לידי ביטוי בשלילה של הכוח, של הצרכים, של האינטרסים ושל הרצון החופשי, הממקמת את העובדות כחפצים או כסחורה עוברת לסוחר. מעמדן כעובדות קבלן מקבע החפצה זו. שלילת הכוח המלווה את ההחפצה נעשית באופן ישיר ועקיף, הן באמצעות החוק והן באמצעות פרקטיקות עוקפות חוק. ההחפצה, הפיכת האישה לחפץ, אינה סטטית, אלא יוצרת תנועה דו-כיוונית של העצמה והחלשה מתמדת: הגברת תחושת הכוח אצל המעסיק, ומנגד החלשת העובדת, משטורה, הקטנתה, שלילת עצמאותה ומחיקת תחושת הערך העצמי שלה. עובדת שעברה תהליך זה היא עובדת הנתונה במרחב תעסוקתי מערער ושרירותי (מהות, 2008). ההחפצה נעשית תוך כדי תהליך הקומודיפיקציה¹ של עבודתן ותוך התעלמות מהגורם האנושי העומד מאחוריה. כפי שהתבטא אחד ממנהלי משאבי האנוש במגזר הציבורי: "שהקבלן יעשה את העבודה עם גמדים קטנים, עם רובוטים, עם פיות וקוסמים. לא אכפת לי." (מהות, 2008). ובכן, "הגמדים הקטנים", "הרובוטים", "הפיות" ו"הקוסמים" הם אנשים בשר ודם. דפוס ההעסקה הקבלני נוצר בניסיון לתת למעסיק את כל היתרונות וטובות ההנאה שניתן להפיק מזיעת אפם של עובדים בשר ודם. זאת, תוך עיקור הממד האישי והאנושי מיחסי העבודה, ותוך התנערות מהחובות והטרדות שכרוכים בהעסקת בני אדם. בתרבות הארגונית החדשה מהווים עובדי הקבלן "שירותים" או "שירותי כוח אדם", והאוניברסיטה הפכה מ"מעסיק" ל"משתמש" (באומן, 2002). לקומודיפיקציה זו השפעה ישירה על תחושת השייכות של העובדות. העסקת עובדות ניקיון באופן לא ישיר על ידי האוניברסיטה הינה צורה של הדרה (exclusion) שלהן, השקולה לאמירה "אינכן שייכות", או "אתן עובדות עברנו - אבל לא אצלנו"; באוניברסיטה -- אבל לא על-ידי האוניברסיטה". זו אינה אמירה בלבד, אלא מדיניות של ממש, מדיניות של "אי-שייכות" ושל חוסר לקיחת אחריות. ההעסקה הלא ישירה היא הפעלה של כוח פוליטי על העובדות, שנותרות חשופות וללא הגנה של האוניברסיטה. בעטייה של מדיניות זאת, העובדות בו בזמן נמצאות ולא נמצאות באוניברסיטה, עובדות מבפנים אך מבחוץ; מוכלות ומודרות (ינאי, 2012).

שאלות של הכלה והדרה, של שייכות ואי-שייכות, של הכרה ואי-הכרה, אינן שאלות תיאורטיות בלבד; הן שאלות של חיים, חיים שאנחנו מדמיינים עבור עצמנו ועבור אחרים במקום העבודה שלנו, דפוסי חיים שמתאפשרים לנו ולאחרים במקום העבודה שלנו. המאבק לשייכות ולהכרה הוא מאבק לחיים אפשריים הוגנים. "מה שחשוב", אומרות העובדות, הוא "שמעריכים את מה שאנחנו עושות ומכבדים אותנו כבני אדם"² (רוזן ופיין, 2010). אמירה זו מבקשת הכרה בהן כבני אדם. קבלת הכרה על ידי אחרים היא הכרח קיומי, והיא מהווה תנאי לתחושה של עצמי ועצמיות. מי שנמנעת ממנה הכרה זו, מי שאי-פעם חווה אי-הכרה, חווה גם פגיעה בעצמי ובתחושת ההערכה העצמית שלה (Benjamin, 1988). אי-הכרה בעובדות הניקיון כחלק מקהילת העובדים של האוניברסיטה היא אמצעי לשליטה בעובדות, לניכוס כוח עבודתן תוך הפקרתן כבני אדם. במונחי של ג'ורג'יו אגמבן (2003), עובדות הניקיון הופכות לעובדות מופקרות, עובדות שאינן שייכות, ובה בעת שייכות לאלה שאינם שייכים, לאלה שאין להם מקום. כך, ללא ייצוג וללא קול, הן חשופות לאללימות סימבולית ולאללימות ממש, והופכות לחסרות מעמד ולנכפפות מבחינה חברתית, כלכלית ופסיכולוגית. יש צורך אם כן בהכרה כפולה: (1) הכרה בעובדות כשייכות, וכן (2) הכרה בכך שחוקי השייכות (אופן ההעסקה) מצד אחד, ורגשות השייכות מצד שני, הם שני גורמים המתונים זה בזה. כך, הכרה ושייכות הופכים לשני משתנים התלויים זה בזה בקשר כפול, שצדו האחד הוא הכרה בעובד, וצדו האחר – ההבנה שאי-הכרה משמעה ניצול והפקרה של העובדת (שם).

סוג הדיכוי השני הוא הדיכוי המעמדי, שלרוב מוגדר כ"כלכלי". דיכוי זה מתייחס לפגיעה בעבודתן החופשית של עובדות קבלן, המנועות מקביעה חוזית של תנאי עבודתן וממיומש חלק מזכויות היסוד של עובדים בחברה דמוקרטית. עבודתן איננה עבודה חופשית, שכן אין להן כל מעמד בקביעת תנאיהן, ואין למשתמש בעבודתן כל חוזה מחייב עמן, או אחריות-מעסיק כלפיהן (שם).

עובדות ניקיון נכללות בקטגוריה של נשים המועסקות ב"תעסוקת עוני", מושג שהוגדר לראשונה בנייר עמדה של מרכז מהות (מהות, 2008). חלק מההגדרה של תעסוקת עוני כוללת: העדר ביטחון תעסוקתי, יחס בוטה, פיטורים לא צפויים, דרישות לא ברורות, חיזוק מנגנוני שליטה, החלטות שרירותיות, צמצום החופש, אי ודאות וספקות תמידיים לגבי המשך העבודה, כמו גם נתק מרשתות תומכות של קשרים, חוסר בהגנה של הקהילה וחוסר שייכות אליה. שכר בתעסוקת עוני אינו מעניק לעובדות כוח קנייה ממש, אינו יכול להוציאן ממעגל העוני, ואין בכוחו להבטיח את עתידן כפועלות המשתכרות בכבוד. הפועלות נתונות ביחסים חברתיים פטריארכאליים עם המעסיק, הקבלן, שהוא הכוח המניע של מנגנון פרנסתן. במצב זה, הפועלות לא מצליחות לשרוד אלא תוך ויתור על זכויותיהן ותחת איום ממשי שאם יפצו את פיהן יאבדו את מקום עבודתן (דהן-כלב, 2010). כותבים שונים התייחסו למוגבלות כוחם של העובדים לשמור על זכויותיהם באמצעות בתי הדין לעבודה. מהשטח עולה שעובדים רבים אינם מודעים כלל לזכויותיהם. הסיבה העיקרית לכך היא חוסר נגישות של העובדים למידע אמין ובהיר בדבר חוקי העבודה בשפה הברורה להם, בייחוד בשל אי-שליטה בעברית ולעתים בשל העדר השכלה מספקת. מעבר לכך, נמצא כי גם עובדים שהיו מודעים, ולו חלקית, להפרת זכויותיהם, נטו שלא להגיש תביעה למימוש זכויותיהם. חלקם הביעו חשש כי אם יגישו תביעה נגד מעסיקם, הוא יתנכל להם או אפילו יפטורם. אחרים הביעו חשש שיתוגו כ"עושי צרות", ושגם מעסיקים אחרים לא יהיו מוכנים להעסיק אותם בשל כך. יתרה מזאת, העובדים אינם רואים כל טעם בבדיקת

זכויותיהם משום שהם סבורים שידיעת זכויותיהם או הגשת תביעה לבתי משפט לא תשנה את מצבם. התפיסה שלפיה תביעה משפטית אינה אפקטיבית או אף מסוכנת, יוצרת חסם פסיכולוגי מפני הגשת תביעה ומביאה עובדים רבים להשלים עם הפרת זכויותיהם ולקבל את מצבם בהכנעה (אבחסרה, בקר וכהן 2006). חולשתם של העובדים מגדילה מאוד את האפשרות (ואת הפיתוי) של המעסיק לנצלם, בין היתר מתוך ידיעה כי הם יתקשו מאוד לעמוד על זכויותיהם המשפטיות, בשל נגישותם המוגבלת מאוד לבתי המשפט (בניש וצרפתי, 2008).

בנוסף לא ניתן להתעלם מהדיכוי המגדרי. בין כותלי האקדמיה פועלות נשים רבות המאמינות באחוות נשים ובפמיניזם, ובשיתוף פעולה בין נשים לשם קידום שוויון והתעצמות נשית. נשים אינטלקטואליות אלה נמנות לרוב עם קבוצות חברתיות הגמוניות, ומצבן הכלכלי נוטה להיות טוב. מנגד, בקצה האחר של הסולם, מתהלכות הנשים המנקות במסדרונות הקמפוסים כדמויות שקופות; קבלנים מעסיקים אותן ללא זכויות ותחת איום מתמיד בפיטורין המרחף מעל ראשן.

לחסמים אלו מספר סיבות והסברים, שנקודת ההנחה המרכזית העומדת בבסיסם היא כי הדיכוי הכלכלי – במסגרתו לעובדות אין ברירה אלא להסכים לעבוד בתעסוקת עוני בתנאים נחותים – והדיכוי האישי המתמשך יוצרים בסיס רחב להתפתחותו של דיכוי מסוג נוסף: הדיכוי הפוליטי, או כפי שהגדירו כהן (2010), מהנהגת ארגון "כוח לעובדים", "חוסר אונים פוליטי נרכש". מושג זה מתייחס לתופעה פסיכולוגית, המתרחשת כאשר אדם הסובל לאורך זמן מחוויות קשות שאין לו שליטה עליהן, מפתח סוג מובחן של דיכאון – רפיון וקהות חושים הנובעים מהפנמת המסר שהוא חסר ישע. חוסר האונים הפוליטי הנרכש מתחיל עוד קרוב יותר אל האדם עצמו – בלמידה המתמדת כי כוחו להשפיע על חייו מוגבל ביותר ברוב תחומי החיים. תופעה זו הינה תוצר ישיר של מנגנוני השליטה בשוק העבודה, ההולכים ומשתכללים ברמות גבוהות ומותירים בידי הפרט הרבה פחות חופש ממשי ושליטה על חייו. כהן מציין במאמרו כי הבסיס לתהליך של שינוי בחווייה זו מתחיל ביצירה של חוויות מוטות הצלחה במעגלים מתרחבים וגיבוש מחדש של תחושת שליטה במציאות, תוך החזרה של האמונה והחווייה של יכולת לשנות במעגלים מתרחבים אלו. הישגים במאבק עובדים מהווים חווייה מעצימה כזו, ומהווים שלב חשוב בתהליך השחרור מדפוסי הדיכוי.

על העצמה והתאגדות

על פי עיקרון מנחה זה נדרשנו לפעול בדרכים שונות על מנת לאפשר תנאים מיטיבים להתארגנות של העובדות ובתוך כך להתגבר על מנגנוני השליטה האלימים ועל הפחד והשיתוק שהם מייצרים בקרב העובדות. כמה הנחות התוו את פעולת ההתאגדות. **ההנחה הראשונה** היא שבעלי הכוח לא יוותרו בקלות על מעמדם ולכן כדי להצליח במאבק יש צורך להשתמש בשיטות פעולה לא שגרתיות ואפילו קיצוניות כדי לבנות כוח נגדי שיאפשר משא ומתן. האמונה שהנחתה את דרכנו הייתה כי ניתן לפעול לשינוי יחסי הכוח בחברה בין אלו ש"אין להם", דהיינו הקבוצות המוחלשות והמופלות, לבין אלו ש"יש להם", דהיינו "בעלי ההון" ונציגיהם במערכת הפוליטית, היוצרים ומנציחים את העוני (Alinsky, 1971). פריירה (פריירה, 1981) כתב זאת בספרו, "הפדגוגיה של המדוכאים", כי הדרך היחידה בה חברי קבוצות מוחלשות ומדוכאות יכולים לעבור העצמה ולהשיג עצמה פוליטית (empowerment), היא על ידי השתתפות ישירה שלהן במאבק כנגד מוסדות ובעלי הון פוגעניים ותוך התנסות בקונפליקט.

ההנחה השנייה דרשה הבנה עמוקה ואמפטיה למאפיינים הייחודיים בחייהם של אנשים החיים בעוני והעובדים בתעסוקת עוני. אלו האחרונים נתונים להישרדות יום יומית המקשה עד מאוד על תהליך ההתארגנות, מכיוון שמדובר בהכנסה קיומית שחייהן וחיי משפחותיהם תלויים בה. **ההנחה השלישית** הייתה כי יש להתייחס לתהליך כההליך המבוסס על התקדמות ונסיגה. תהליך שבו הדיכוי, בדמותו של הפחד, מעכב את התארגנות העובדות ובמקביל אליו הרצון לשינוי מקדם את תהליך ההתארגנות. כל זאת תוך הקפדה על בדיקת יכולת הקבוצה והעובדות להיות יותר ויותר עצמאיות. מנקודות הנחה אלו התחלנו ליצור תנאים שיאפשרו העצמה של העובדות – העצמה פרטנית והעצמה קולקטיבית (סדן, 1999).

בתהליך ההעצמה של העובדות זיהינו **שישה מעברים פסיכולוגיים** המאפיינים פרטים וקבוצות בתהליך התארגנות לקידום זכויות. ששת המעברים כוללים: מעבר מייאוש לתקווה, מעבר מבודד לקבוצה, מעבר מדאגה לעצמי לסולידאריות, מעבר מחוסר אונים לתחושת יכולת, מעבר מפסיביות לאקטיביות ומעבר מתחושת דיכוי לשליטה וכוח. על מנת לאפשר מעברים אלו נקטנו בפעולות שבסיסן הראשוני הוא בניית קשר ואמון עם העובדות. לבניית הקשר האישי הייתה ועדיין חשיבות רבה ברתימתן לפעולה. היה עלינו לבנות קשר של אמון כתהליך ראוי לקשרים בלתי אמינים המאפיינים את חיי העבודה שלהן. קריס רונדו וגלדיס מקנזי הן שתי מארגנות שהחלו לארגן כ- 6600 עובדות ועובדים, פקידות ועובדות טכניות, בפדרציה האמריקנית של עובדי המדינה, המחוז והעירייה (Employees) AFSCME (American Federation of State, County, and Municipal) באחת האוניברסיטאות הפרטיות היוקרתיות ביותר בארה"ב ובאחת האוניברסיטאות הציבוריות הגדולות ביותר במדינה. רונדו ומקנזי מתייחסות לדרך זו כאל דרך המבוססת על האמונה שאנשים משתנים בהיותם במערכות יחסים, ולא בהיותם בבידוד. רונדו ומקנזי הן לא מארגנות שרק במקרה הן נשים. דרכן להתארגן משקפת את הפמיניזם שלהן ואת ההבנה שלהן את חיי הנשים. הן מבינות את החשיבות שמייחסות מרבית הנשים לשמירת מערכות יחסים ויצירת קשרים. הן מגדירות את התהליך כקיום קשר סדיר עם כל אדם שעובד במקום ודבקות בקשר זה לאורך כל התהליך: בתחילה הן מתחילות לתמוך באיגוד; אחר כך הן מפתחות תחושה של שיתופיות, הן יודעות לאן לפנות כאשר מתעוררת אצלן בעיה; אחר כך הן נהיות פעילות; הן מסוגלות לארגן עמיתות לעבודה ולקבל החלטות אסטרטגיות. שינויים חשובים שונים מתרחשים אצל החברות. שינויים אלה אף פעם אינם מפסיקים. כל אדם זקוק לזמן כדי להחליט, לחיבור אמיתי לאיגוד ולמידע רב. אבל נחוץ לו לא רק מידע – הן מכנות זאת "ראש ולב". פירוש הדבר הוא שהעובדות צריכות להיות מחוברות לאיגוד רגשית ולהכירו. צריך שיהיה להן אכפת ממנו. ההצטרפות לאיגוד היא פעולה המעידה על אומץ אישי של המצטרפת. על העובדות לראות את הארגון, להיות חשופים לו. עליהן לראות את הביטויים המעשיים הבסיסיים של הארגון כדי להבין שהחברים בארגון דומים להם. הן צריכות להתרגל לרעיון שאנשים מן השורה יכולים לבנות ארגונים חזקים (Oppenheim, 1991/2).

בנוסף לבניית הקשר האישי פעלנו על פי שיטת היישוג (Reaching out), כלומר יצאנו לשוחח עם העובדות במקום ובזמן עבודתן, וזאת מתוך תפיסה של הנגשה מקסימאלית של שדה הפעולה. המעטנו בשימוש בדפים (Oppenheim, 1991/2), ואם חרנו לעשות זאת עשינו זאת במינון נמוך, וגם אז היו אלו מתורגמים לשלל שפות, והגשנו אותם תוך הסברת וחיזוק המסר העיקרי בתוכם. רונדו ומקנזי מתארות זאת כך: "מרתיע אותנו

הרעיון שעובדים רואים באיגוד צד שלישי. חלוקת חומר כתוב רב נוטה לקדם את הדימוי הזה. אין בכך לומר שאין להשתמש בחומר כתוב אף פעם – נניח שיש לך כוח עבודה של 10,000 עובדים; אי אפשר שלא להשתמש אף פעם בחומר כתוב, אבל צריך להיזהר ולשלוט בדחף הזה". אחד העקרונות החשובים בתהליך התאגדות של אוכלוסיות מודרות הוא ההנגשה. המימד הראשון של הנגשה הינו הנגשה כלכלית שמאפשרת לעובדות לחזור לזירה הפוליטית באמצעות משאבים כספיים ואחרים הנחוצים לתהליך. המימד השני הוא הנגשה תרבותית ושפתית, בה תהליך ההתאגדות מותאם לתרבות משתנה של העובדות ולנורמות חייהן. המימד השלישי הוא הנגשה של תנאים המותאמים להתאגדות נשים בעוני כמו שעות פעילות הועד, מקום ההתכנסות וכד.

שני יסודות היוו אבני דרך בעשייה השוטפת. היסוד הראשון הוא עבודה כוללת והשני הוא פיתוח סולידאריות (Tait 2005). מקנזי כותבת על התארגנותן של הפקידות והעובדות הטכניות באוניברסיטאות: "פעלנו ברצינות רבה מאוד בעניין ארגון של כל עובדת ועובדת. היינו נחושות שלא לפספס אף אחת. לכל אדם מגיע שנכבד אותו. לכל אדם מגיעה התייחסות כאדם ולא כאל תמונה אמורפית שיש לפנות אליה במסע מכירות אחד גדול" (Oppenheim, 1991/2). בהקשר זה קיימנו גם מפגשים קבוצתיים מותאמים לתרבות העובדות. במפגשים עסקנו במושגים ובמיומנויות יסוד כמו קריאת תלוש שכר, הבנה של המושג "התארגנות" וחשיבותו, שיחות אודות הפחד והחששות המלווים את ההתארגנות, תכליתו וחשיבותו של ועד יציג ועוד. כמו כן, ארגנו פעילויות חברתיות כמו הרמות כוסית בחגים, מסיבות וטיולים, כדי לאפשר פיתוח של תחושת שייכות לקבוצה וכאמצעי לפיתוח סולידריות בין העובדות. שיטת עבודה נוספת התבססה על הגישה הכוללת, שבבסיסה התייחסות למכלול חיי העובדת ולא רק לתחום התעסוקתי. למשל, הסיוע המשפטי שניתן על ידי ארגון "איתך - מעכי-משפטניות למען צדק חברתי" נגע בכל הקשיים במיציג זכויותיהן של הנשים. כמו כן התייחסו הפעילים והפעילות שסייעו בתהליך ההתארגנות לעובדות ולאירועים בחייהן, כמו למשל: מוות ואבל משפחתי, בעיה רפואית וכדומה. בנוסף לשימוש בכלים הנ"ל נזקקנו לא מעט לכלים משפטיים, למשל, כנגד איומים מטעם נציגת הקבלן "איתן שמיר" במחוז נקטו אמצעים משפטיים המודיעים לה על העונשים הקבועים בחוק בנוגע להפרעה להתארגנות עובדים. כמו כן, השתמשנו בכלים מחאתיים רבים כמו הפגנות ועבודה אינטנסיבית מול התקשורת, ודאגנו כל העת לבסס תודעה ותמיכה ציבורית, פנים וחוץ אוניברסיטאית, שמטרותיה העיקריות היו שמירה והגנה על תהליך ההתארגנות.

מעבודה קבלנית להעסקה ישירה

על אף הדיכוי, הניצול ותנאי העסקה הפוגעניים, עובדות הניקיון מרגישות מחויבות כלפי המוסד אותו הן מנקות בהתמדה, ביעילות ובמסירות רבה מזה שנים רבות. ועד העובדות, כמו גם העובדות עצמן, מאמין כי העסקה ישירה היא הדרך הנכונה לפיתרון בעיית ההעסקה הפוגענית לטווח הארוך. ביקורת נוקבת עלתה בקרב אנשי רוח וחברה, בקרב ראשי ועדי עובדים באוניברסיטאות ובקרב סטודנטים כלפי עצם דפוס ההעסקה הקבלנית. הביקורת העיקרית מתייחסת לכתם המוסרי המוטל על מוסדות ההשכלה הגבוהה הנתפסים כסוכני עוול, ניצול ועושק, ולסוכנים של הרס חברתי, המדרדרים את "שוק העבודה" משוק אזרחי חופשי לכדי אתר פרוע של מלחמת כל בכל. בעיני המבקרים, התנהלות זו פסולה במיוחד במוסדות להשכלה גבוהה, המחויבים למחקר ולמדע. מחויבות זו אמורה להיות

אפשרית רק במסגרת של קהילה ליברלית האמונה על ערכים של חירות, כולל חופש ביטוי, מחשבה, ויצירה - ערכי חירות אשר רק בקרבם יכול הידע לשגשג. אוניברסיטה המעניקה חירויות אקדמיות למוריה, וחירויות ביטוי ולמידה לתלמידיה - אך מדרדרת את עובדיה-בפועל לאובדן זכויותיהם, לעבודה בלתי-חופשית, ולהשתעבדות לאדונים-קבלנים - איננה קהילה ליברלית אלא בית-ספר לדיכוי ולעושה. גם תלמידיה לא יאחרו להבחין כי ליומרות החירות הנישאות בפיה אין כיסוי בהתנהגותה בפועל כלפי עובדיה-היא. מחברי נייר העמדה "מעובדות קבלן לעובדות מן המניין" (2010) טוענים כי אין להפריד בין אי-הכרה לבין ניצול ודיכוי, שכן "כבוד האדם" ו"כבוד המוסד" קשורים זה לזה ושניהם קשורים לחוקי העסקה. המאבק להכרה ולשייכות הוא גם מאבק לצדק כלכלי וחברתי, ועליהם ללכת יד ביד (Olson, 2008). גם את הנימוקים הכלכליים ניתן להפריך בקלות יחסית, בהתייחס לשני נימוקים עיקריים. הראשון מתייחס לצידוק הניתן להוצאת עבודות לגורמי חוץ ומתמקד בחשיבות ההתמחות. באוניברסיטה למשל, לא סביר להפעיל באופן ישיר שירותי ניקוי ביבים או הגברה לאירועים, שהינם שירותים חד פעמיים ולא קבועים, והינם תחומי התמחות הנדרשים מזמן לזמן ולא באופן שוטף. לעומת זאת, בתחום הפעלת שירותי הניקיון נושא ההתמחות אינו רלבנטי, שהרי לאורך שנים הפעילה האוניברסיטה שירותי ניקיון בעצמה, וגם כיום אנשי אוניברסיטה מבצעים בפועל את הפיקוח על תחום זה. הנימוק השני מתייחס להוצאת עבודות הניקיון לגורמי חוץ בשל חיסכון בעלויות עבור האוניברסיטה, אם אכן עלותם הכוללת של עובדי הניקיון בהעסקה קבלנית נמוכה מעלותם כעובדי אוניברסיטה. בהקשר זה אמר חתן פרס ישראל לכלכלה פרופ' אריאל רובינשטיין כי "העסקת עובדים באמצעות קבלנים היא תוצר של חמדנות והעדר סולידריות" (רובינשטיין 2006). אולם האם שיטת העסקה זאת אכן חוסכת כסף? לפי חישובינו אין כאן חיסכון משמעותי; אך גם אם חישוב יעלה שהאוניברסיטה משלמת עבור שעת עבודה בהעסקה קבלנית מחיר נמוך באופן משמעותי, ישנם גורמים הפועלים בכיוון ההפוך ומייקרים את שירותי הקבלן עבור האוניברסיטה ביחס לעלות ההעסקה הישירה. עם גורמים אלה נמנים רצונו של הקבלן להרוויח, העברת סיכונים ממזמין השירות או העבודה לקבלן, צורכי מימון של הקבלן ועוד. בכל מקרה, ודאי שלא ניתן להניח מראש כי העסקה באמצעות קבלן זולה יותר, ועל כל מקרה להיבחן לגופו (שטאובר 2003). בעבודות אשר השכר שבצדן נמוך, ככל שמזמין העבודה מקפיד על קיום דרישות החוק והסכמי העבודה, גדל הסיכוי כי עלות עבודת הקבלן תהיה שונה במעט מאוד מעלות העסקה ישירה. יתרה מזאת: גם אם נקבל את הנימוק של חיסכון כלכלי עבור האוניברסיטה עצמה, ההעסקה הקבלנית בשום אופן אינה יעילה מבחינה כלכלית במישור הלאומי. לאורך שנים, האוצר מתעקש להפחית את התקציבים הציבוריים ודורש מהמוסדות הציבוריים לקצץ בהוצאותיהם; מוסדות אלה עושים מלאכתם קלה: את נטל החיסכון הם מעבירים לכתפיהם של העובדים החלשים ביותר - עולים חדשים, אמהות חד-הוריות ועוד - עובדים שיכולת המיקוח שלהם חלשה והם חשופים לניצול. יעילות כלכלית אין פה, שהרי הכסף מגיע לכיס הציבורי דווקא מכיסם של עובדי הניקיון המוחלשים.

כמה מסקנות ארעיות

מאבקן של עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון לא תם, כך שלא ניתן להסיק מסקנות סופיות, וכל מסקנה היא ארעית במהותה, אם כי מצבן של העובדות הוא כעת (ובמישורים רבים) טוב הרבה יותר מאשר בתחילת הדרך - ברמה התודעתית, ברמה הארגונית וברצון להיאבק למען זכויותיהן.

יחד עם זאת, הן טרם הגיעו ליעד הנכסף: להיות עובדות אוניברסיטה מן המניין. זהו מאבק שיש לו השלכות הרבה מעבר לקמפוס הבאר-שבעי, והצלחה במערכה "מקומית" זו יכולה להוות פריצת דרך לקבוצות עובדות באוניברסיטאות האחרות ואף לעובדים ולעובדות במשק כולו. זהו אולי מקור הקושי המרכזי העומד בפני ניצחון במערכה: מאחורי התעקשות האוניברסיטה לא עומדת רק ההנהלה, שאינה מוכנה לחזק את המגזר המוחלש ביותר בקמפוס. מאחורי ההנהלה עומדת ממשלת ההון שבשלטון הבוחנת כל מקרה ומקרה בזכויות מגדלת. זאת, מפחד שניצחון במערכה "המקומית" עשוי לפרוץ את מסגרות העבודה הקבלנית, בראש ובראשונה במוסדות הציבור ולאחר מכן במשק כולו. עובדים מפולגים הינם עובדים מנוצלים.

איך ניתן להתמודד במערכה זו, בה הכוחות אינם שקולים? קודם כל על ידי כך שמבודדים את היריב (ההנהלה, הממשלה), במקום שהוא יבודד אותנו. במדינת ישראל כ-300 אלף סטודנטים במוסדות להשכלה גבוהה ועוד אלפי מרצים העשויים להיות שותפים במאבק. חלקם כבר עשו זאת. אבל העבודה היא רבה. בסופו של יום, המאבק אינו רק לטובת "המסכנים". זהו גם מאבק על דמותה ומהותה של החברה הישראלית. זהו לא מעשה של חסד. זהו מעשה של צדק.

הערות

¹ קומוניפיקציה: הסחרה – הפיכה של כל דבר לסחיר, גם בני אדם הופכים לסחירים כך שצריך לנצל אותם כמה שיותר כדי לצבור כמה שיותר רווח.

² מתוך דבריה של שרונה צור, עובדת ניקיון באוניברסיטת תל אביב המועסקת על-ידי חברה קבלנית לשירותי ניקיון.

רשימת מקורות:

ספרים

אבסחרה, נ', בקר, נ' וכהן, ז' (2006). *עובדים שקופים בשירות המדינה*, (דו"ח הפרת זכויות עובדי קבלן במשרדי הממשלה בדגש על עובדי ניקיון. בהנחיית ועברית עו"ד אבישי בניש). האוניברסיטה העברית בירושלים.

אגמבן, ג' (2003). *הכוח הריבוני והחיים החשופים* (תרגום: נ' אביעד, מ' פולק). בתוך ש' לביא (עורך). *טכנולוגיות של צדק: משפט, מדע וחבר*. אוניברסיטת תל-אביב

באומן, ז' (2002). *גלובליזציה, ההיבט האנושי*. (תרגום: ג' חזנוב). תל אביב: הקיבוץ המאוחד. בנימין, א', 2006, במורדות שוק העבודה: מסחור כח עבודה נשי בישראל, *תרבות דמוקרטית*, 10(4): 66-98.

בן-ישראל, ר. (1999). מיקור חוץ (outsourcing) מתמקרים" החוצה: העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם – פרשנות אחרת. *שנתון משפט העבודה*, ז', 41-5.

בן ישראל, ר' (2000). צדק חברתי בעידן בתר העבודה, בתוך: מאוטנר, מנחם (עורך), *צדק חלוקתי בישראל*, תל-אביב: רמות, עמ' 309.

גליון, א. (1999). מיקור חוץ (outsourcing) – מתמקרים החוצה: ההיבט הארגוני והניהולי. *שנתון משפט העבודה*, ז', 63-43.

דויד, א' (2003). *אנטי גלובליזציה – ביקורת הקפיטליזם העכשווי*, תל-אביב: רסלינג

כהן, ש' (2010). אזרחות סוציאל-דמוקרטית: מנצחים את חוסר האונים הפוליטי, *חברה גיליון 45* יולי 2010 עמ' 17-19.

סדן, א. (1999). העצמה ועשייה קהילתית. בתוך ע' אנגל (עורכת), *פיתוח קהילתי מהלכה למעשה* (עמ' 57-77). ירושלים: החברה למתנ"סים.

פריירה, פ' (1981). פדגוגיה של מדוכאים, (תרגום: כרמית גיא) ירושלים: מפרש

שטאובר, י' (2003). *אאוטסורסינג: העברת פעילות מהארגון לניהול*. רמת גן: יהושע שטאובר.

מאמר בכתב עת

בן ישראל, ר' (2002). זכות היתר (הפררוגטיבה) הניהולית של המעביד. *עיוני משפט כ"ה 3*, עמ' 705.

בניש, א', צרפתי, ר' (2008). כאשר העבודה חוזרת להיות מצרך: בחינה ביקורתית של מכרזי הפסד ברכישת שירותים עתירי כוח אדם", מתוך *מעשי משפט, א'*, אוניברסיטת תל אביב.

רוס, א' (2000). כיצד היית התחרות החופשית לזכות חוקתית, *עיוני משפט כ"ג 1*, עמ' 229.

מאמר בעיתון מקוון

דטל, ל' (2011, 17 פברואר). המל"ג תממן צעדי התייעלות באוניברסיטאות ב-75 מיליון שקל, *הארץ*. אוהזר מתוך <http://www.themarker.com/career/1.596187>

רובינשטיין, א' (2006, 19 ינואר). מוצאי עשרה בטבת – לרתום את שתי העגלות, *ידיעות אחרונות*. אוהזר מתוך <http://arielrubinstein.tau.ac.il/hebrew-articles.html>

מקורות אלקטרוניים

הנדלס, ש' (2004). מאבטחים ושומרים בישראל 1995-2003, *מינהל ותכנון, מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה*. אוהזר מתוך www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/C2755515-EFD5-49B3-8221-255D690D2099/0/X6169.doc

בהרב ט', ברוך ג', ינאי נ', כהן-בקי ק', מיכאלי א', מירסקי י', נבו י', עמוס א', קאופמן ר' ותור ד', *מעובדות קבלן לעובדות מן המניין – קריאה להעסקה ישירה של עובדות הניקיון באוניברסיטת בן גוריון כנגב*. באר שבע (אפריל, 2010). אוהזר מתוך http://issuu.com/dimonanet/docs/cleaningworkers/1?mode=a_p

נדיב, ר' (2005). קבלני כוח אדם בישראל הפועלים ברישיון. *מינהל ותכנון, מחקר וכלכלה במשרד התעשייה, המסחר והתעסוקה*. אוהזר מתוך www.moital.gov.il/NR/rdonlyres/ECD3C640-97E0-45F3-9BD4-1FFC1C488C52/0/kablanrishui.pdf

עמותת מרכז מהות. (2008). עובדות בשוק תעסוקה מעורער. חיפה. אוהזר מתוך http://www.mahutcenter.org/files/wordocs/Women_Workers_Hebrew.pdf

פכטר, ט', ספורטה, ש', ספרבר, ש' ורווח, צ' (2005). *דו"ח עמותת כפיים*. (עבודת שדה בהנחיית מר אמנון פורטוגלי ופרופסור שמואל קנדל). הפקולטה לניהול, בית הספר למינהל עסקים ע"ש ליאון רקנאטי, אוניברסיטת תל-אביב. אוהזר מתוך www.agenda.org.il/info/pages/nihoool_malckarim.ppt

רוזן, ע' ופיין, ת' (2010, 19 מרץ). מאבק עם מגב ומטאטא, *בחדשות 2*, שודרה. אוהזר מתוך www.mako.co.il/news-israel/education/Article-b9f6a165a877721004.htm

תג'ר, מ' (2006). לעבוד בלי כבוד – זכויות עובדים והפרתן, דו"ח של האגודה לזכויות האזרח בישראל. אוהזר מתוך www.acri.org.il/pdf/2211.pdf

Books:

Alinsky, S.D. (1971). *Rules for radicals*. New York, NY: Random House

Edited Book:

Olson, K. (Ed.) (2008). *Adding Insult to Injury: Nancy Fraser Debates Her Critics*. (pp. 11-41). London, England: Verso

Book Chapter:

Benjamin, J. (1988). The First Bond. In J. Benjamin. *The bonds of love: Psychoanalysis, feminism and the problem of domination* (pp. 11-50). New York, NY: Pantheon Books.

Journal article:

Oppenheim, Lisa (1991) Women's Ways of Organizing: A Conversation with AFSCME Organizers Kris Rondeau and Gladys McKenzie. *Labor Research Review*: Vol. 1: No. 18, Article 7. Available at: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/lrr/vol1/iss18/7>

Electronic version of print book:

Tait, V. (2005). *Poor workers' unions: Rebuilding labor from below*. Retrieved from <http://www.google.com/books?hl=iw&lr=&id=K647VNUwaeQC&oi=fnd&pg=IA1&d>